



Компенсационные выплаты – дополнительные выплаты работнику за работы во вредных и (или) опасных и иных особых условиях труда; в условиях труда, отклоняющихся от нормальных; не входящие в круг основных обязанностей и другие.

Стимулирующие выплаты – выплаты, предусматриваемые системами оплаты труда работников учреждений с целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты труда.

Руководителям образовательных учреждений стимулирующие выплаты по результатам работы устанавливаются управлением образования Администрации города Иванова.

## **2. Формирование фонда оплаты труда Учреждения**

Формирование фонда оплаты труда Учреждения осуществляется в пределах объема бюджетных средств на текущий финансовый год, доведенного до Учреждения учредителем в соответствии с региональными нормативами финансирования обеспечения государственных гарантий прав на получение образования (далее – региональный норматив финансирования), утвержденными Законом Ивановской области, поправочным коэффициентом и количеством учащихся в Учреждении (в целях планирования бюджетных смет общеобразовательных учреждений используется численность обучающихся на начало учебного года – по состоянию на 20 сентября года, предшествующего планируемому, по данным статистической отчетности ОШ-1 по уровням общего образования и видам классов).

Формирование фонда оплаты труда отражается в бюджетной смете Учреждения.

Учреждение самостоятельно определяет в общем объеме средств, рассчитанном на основании регионального норматива финансирования, количества обучающихся и поправочного коэффициента и доведенном до Учреждения, долю расходов:

- на материально-техническое обеспечение и оснащение образовательного процесса;
- на заработную плату работников Учреждения (далее – ФОТоу).

## **3. Распределение фонда оплаты труда Учреждения**

3.1. Фонд оплаты труда Учреждения (ФОТоу) состоит из базовой части (ФОТб) и стимулирующей части (ФОТст):

$$\text{ФОТоу} = \text{ФОТб} + \text{ФОТст}$$

Объем стимулирующей части определяется по формуле:

$$\text{ФОТст} = \text{ФОТоу} \cdot \mathbf{ш}, \text{ где}$$

$\mathbf{ш}$  – стимулирующая доля ФОТоу.

Значение  $\mathbf{ш}$  устанавливается Учреждением самостоятельно в рекомендуемом диапазоне от 20 до 30 % и утверждается приказом директора.

3.2. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого персонала (директор, заместители директора), педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя), учебно-вспомогательного (воспитатели, воспитатели групп продленного дня, педагоги-психологи, социальные педагоги, педагоги дополнительного образования, вожатые, библиотекари, секретари, лаборанты и др.) и младшего обслуживающего (работные по обслуживанию здания, уборщики служебных помещений, гардеробщики, дворники, сторожа и др.) персонала Учреждения и складывается из:

$\text{ФОТб} = \text{ФОТуп} + \text{ФОТпп}$ , где:

ФОТуп – фонд оплаты труда для административно-управленческого персонала, фонд оплаты труда для учебно-вспомогательного персонала, фонд оплаты труда для младшего обслуживающего персонала;

ФОТпп – фонд оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс.

3.3. Директор формирует и утверждает штатное расписание Учреждения в пределах базовой части фонда оплаты труда, при этом

доля фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), устанавливается не менее фактического уровня за предыдущий финансовый год;

доля фонда оплаты труда для руководителей, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала (ФОТуп) устанавливается, не превышающей фактический уровень за предыдущий финансовый год.

Объем фонда оплаты труда педагогического персонала определяется по формуле:

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТб} \cdot \text{пп}$ , где

пп – доля ФОТ педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, в базовой части ФОТ.

Значение **пп** (рекомендуемое оптимальное значение – 70 %, но не менее 60 %) устанавливается Учреждением самостоятельно и утверждается приказом директора.

3.4. Размеры окладов работников Учреждения, а также выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада), стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами Учреждения в трудовых договорах, заключаемых с работниками директором.

В случае изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) показателей, используемых при расчете окладов работников Учреждения в соответствии с настоящим Положением, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров окладов и (или) выплат компенсационного характера.

## 4. Оплата труда учителей

### 4.1. Порядок расчета заработной платы учителей

4.1.1. Базовая часть фонда оплаты труда для педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТпп), состоит из общей части (ФОТо) и специальной части (ФОТс):

$\text{ФОТпп} = \text{ФОТо} + \text{ФОТс}$ .

Объем специальной части определяется по формуле:

$\text{ФОТс} = \text{ФОТпп} \cdot \text{с}$ , где

с – доля специальной части ФОТпп.

Значение **с** устанавливается Учреждением самостоятельно (рекомендуемое значение **с** – до 30 %) и утверждается приказом директора.

4.1.2. Общая и специальная части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс, распределяются исходя из стоимости бюджетной образовательной услуги на одного обучающегося с учетом повышающих коэффициентов (за квалификационную категорию педагога, за особенность, сложность и приоритетность предмета в зависимости от специфики образовательных

программ (основных общеобразовательных программ) Учреждения, за почетные звания и ученые степени, за деление классов на группы, др.).

4.1.3. Общая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную оплату труда педагогического работника (учителя) исходя из количества проведенных им учебных часов и численности обучающихся в классах (группах) на начало учебного года (по состоянию на 20 сентября) – по данным статистической отчетности ОШ-1 (часы аудиторной занятости), а так же часов неаудиторной занятости.

Аудиторная занятость педагогических работников включает проведение уроков. Неаудиторная занятость педагогических работников включает нижеперечисленные виды работы с обучающимися в соответствии с должностными обязанностями и оплачивается в соответствии с приказом директора следующим образом:

- осуществление функций классного руководителя по организации и координации воспитательной работы с обучающимися:

- в 1, 9, 11 классах – от 850 рублей;

- во 2, 3, 4 классах – от 600 рублей;

- в 5, 6, 7, 8, 10 классах – от 800 рублей;

- методическое обеспечение образовательного процесса, а именно руководство методическими объединениями учителей:

- МО учителей и классных руководителей на уровне начального общего образования (1-4 классы) – от 600 рублей;

- МО учителей математики, физики, информатики, химии, биологии – от 600 рублей;

- МО учителей русского языка и литературы, иностранного языка, истории, обществознания, географии, краеведения, основ духовно-нравственной культуры народов России – от 900 рублей;

- МО учителей технологии, физической культуры, ОБЖ, ИЗО, черчения, музыки, МХК, искусства – от 500 рублей;

- МО классных руководителей на уровнях основного и среднего общего образования (5-11 классы) – от 400 рублей.

- консультации и дополнительные занятия с обучающимися, подготовка учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам:

- организация внеклассной спортивной работы (в зависимости от внеклассной недельной занятости учителя) – от 1000 рублей;

- иные формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями):

- работа в группах продленного дня (в зависимости от недельной занятости, уровня образования и квалификационной категории учителя) – от 1100 рублей;

- работа в творческих, спортивных и клубных объединениях (в зависимости от недельной занятости, уровня образования и квалификационной категории учителя) – от 250 рублей;

- применение инструментов оценки метапредметных умений и индивидуального прогресса учащихся – от 300 рублей;

- организация работы по ГО и ЧС и военно-спортивной работы с учащимися старших классов – от 300 рублей;

- организация горячего питания – от 300 рублей;

- организация работы школьного музея – от 500 рублей;

- организация работы на пришкольном участке – от 500 рублей;

- организация работы по озеленению школы – от 300 рублей;

- психологическое сопровождение учебно-воспитательного процесса – от 1000 рублей;

- работа по социальной защите интересов учащихся – от 1000 рублей;

- уполномоченный по защите прав и законных интересов участников образовательного процесса – от 500 рублей;

- выполнение функциональных обязанностей администратора системы программного комплекса «Электронная учительская» – от 1000 рублей;
- выполнение функциональных обязанностей системного координатора программного комплекса «Электронная учительская» – от 400 рублей;
- организация и контроль работы в программно-аппаратном комплексе «Электронная учительская» – от 500 рублей;
- работа со школьным сайтом – от 1000 рублей;
- оформление соответствующих документов и получение универсальных карт школьника для учащихся, электронных карт (в том числе гостевых) для работников и родителей (законных представителей) – от 200 рублей;
- другие формы работы с обучающимися и (или) их родителями (законными представителями) в соответствии с приказом директора.

Другие виды неаудиторной занятости педагогических работников могут быть учтены при начислении повышающих коэффициентов (п. 4.1.6.).

Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТо) состоит из двух частей: фонд оплаты аудиторной занятости (ФОТаз) и неаудиторной занятости (ФОТнз):

$$\text{ФОТо} = \text{ФОТаз} + \text{ФОТнз}.$$

Соотношение ФОТаз и ФОТнз (примерное соотношение – 85 % и 15 % соответственно) и порядок распределения ФОТнз определяются Учреждением самостоятельно исходя из специфики образовательных программ (основных общеобразовательных программ) и утверждается приказом директора.

Для определения величины гарантированной оплаты труда педагогического работника за аудиторную занятость вводится условная единица «стоимость 1 ученико-часа».

Стоимость 1 ученико-часа – стоимость бюджетной образовательной услуги, включающей 1 расчетный час учебной работы с 1 расчетным учеником в соответствии с учебным планом.

Стоимость 1 ученико-часа рассчитывается Учреждением самостоятельно в пределах объема части фонда оплаты труда, отведённой на оплату аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТаз), по формуле, указанной в п. 4.1.4.

4.1.4. Стоимость 1 ученико-часа (руб./ученико-час) определяется по формуле:

$$\text{Стп} = \frac{\text{ФОТаз} \cdot 34}{(a1 \cdot v1 + a2 \cdot v2 + a3 \cdot v3 + \dots + a10 \cdot v10 + a11 \cdot v11) \cdot 52}, \text{ где}$$

Стп – стоимость 1 ученико-часа;

52 – количество недель в календарном году;

34 – количество недель в учебном году;

ФОТаз – часть фонда оплаты труда, отведённая на оплату часов аудиторной занятости педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

a1 – количество обучающихся в первых классах;

a2 – количество обучающихся во вторых классах;

a3 – количество обучающихся в третьих классах;

a4 – количество обучающихся в четвертых классах;

a5 – количество обучающихся в пятых классах;

a6 – количество обучающихся в шестых классах;

a7 – количество обучающихся в седьмых классах;

a8 – количество обучающихся в восьмых классах;

a9 – количество обучающихся в девярых классах;

- a10 – количество обучающихся в десятых классах;
- a11 – количество обучающихся в одиннадцатых классах;
- v1 – годовое количество часов по учебному плану в первом классе;
- v2 – годовое количество часов по учебному плану во втором классе;
- v3 – годовое количество часов по учебному плану в третьем классе;
- v4 – годовое количество часов по учебному плану в четвертом классе;
- v5 – годовое количество часов по учебному плану в пятом классе;
- v6 – годовое количество часов по учебному плану в шестом классе;
- v7 – годовое количество часов по учебному плану в седьмом классе;
- v8 – годовое количество часов по учебному плану в восьмом классе;
- v9 – годовое количество часов по учебному плану в девятом классе;
- v10 – годовое количество часов по учебному плану в десятом классе;
- v11 – годовое количество часов по учебному плану в одиннадцатом классе.

4.1.5. Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать нормы, установленные федеральным базисным учебным планом (примерной основной образовательной программой соответствующего уровня образования) и Санитарно-эпидемиологическими правилами и нормативами (СанПиНами).

При этом должна быть обеспечена в полном объеме реализация федерального компонента государственного образовательного стандарта общего образования (федерального государственного образовательного стандарта соответствующего уровня образования).

4.1.6. Специальная часть фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс), включает в себя в соответствии с приказом директора:

- выплаты компенсационного характера, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации:

- выплата компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленными по результатам действующей аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), в размере 4 % оклада учителя, производится ежемесячно за фактически отработанное время и не входит в состав оклада педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителя));

- следующие повышающие коэффициенты:

- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию педагога (K1);
- повышающие коэффициенты за особенность, сложность и приоритетность предмета (K2);
- повышающие коэффициенты за почетные звания и ученые степени (K3);
- повышающие коэффициенты за деление классов на группы (K4);
- повышающие резервные коэффициенты (K5).

4.1.7. Повышающий коэффициент за квалификационную категорию учителя (K1) составляет:

K1 = 1,05 – для учителей, не имеющих квалификационной категории;

K1 = 1,10 – для учителей, имеющих стаж педагогической работы от 0 до 3 лет (для закрепления молодых специалистов в Учреждении);

K1 = 1,10 – для учителей, имеющих вторую квалификационную категорию, прошедших аттестацию и подтвердивших соответствие занимаемой должности;

K1 = 1,15 – для учителей, имеющих первую квалификационную категорию;

K1 = 1,25 – для учителей, имеющих высшую квалификационную категорию.

4.1.8. Повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета (K2) в зависимости от специфики образовательных программ (основных общеобразовательных программ) Учреждения устанавливается директором Учреждения с

учетом мнения соответствующего органа профсоюзной организации и определяется на основании следующих критериев:

включение предмета в итоговую аттестацию, в том числе в форме ЕГЭ и других форм независимой аттестации;

дополнительная нагрузка педагога, связанная с подготовкой к урокам (проверка тетрадей; формирование в кабинете базы наглядных пособий и дидактических материалов; большая информативная емкость предмета; постоянное обновление содержания; наличие большого количества информационных источников; необходимость подготовки лабораторного, демонстрационного оборудования, обслуживание компьютерной, мультимедийной и оргтехники;

дополнительная нагрузка педагога, обусловленная неблагоприятными условиями для его здоровья (химия, биология, физика, информатика), возрастными особенностями учащихся (уровень начального общего образования);

специфика образовательных программ (основных общеобразовательных программ) Учреждения, определяемая концепцией программы развития, и учет вклада в ее реализацию данного предмета.

Значения повышающих коэффициентов (K2) в интервале от 1,0 до 1,2 установлены в следующем размере:

а) K2 = 1,15 (русский язык, литература, иностранный язык, математика, информатика (в том числе информатика и ИКТ), физика, химия, предметы в 1 классе (для учителей начальных классов, за исключением учителей-предметников, ведущих уроки на уровне начального общего образования));

б) K2 = 1,10 (история, обществознание (в том числе обществознание (включая экономику право)), география, краеведение (литературное, историческое), биология, ОРКСЭ (основы религиозных культур и светской этики), ОДНКНР (основы духовно-нравственной культуры народов России), предметы во 2 – 4 классах (для учителей начальных классов, за исключением учителей-предметников, ведущих уроки на уровне начального общего образования));

в) K2 = 1,05 (искусство, МХК, черчение, технология, выбор профиля);

г) K2 = 1,0 (физическая культура, изобразительное искусство (в том числе искусство (модуль ИЗО)), музыка (в том числе искусство (модуль музыка)), ОБЖ).

Для профильных учебных предметов, преподаваемых в профильных классах к значению соответствующего повышающего коэффициента (K2) прибавляется 0,05.

4.1.9. Повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени (K3), учитывающий научно-педагогическую квалификацию и признание педагогическим сообществом вклада учителя в педагогическую теорию и практику составляет:

K3 = 1,2 – народный, заслуженный, доктор наук, профессор (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

K3 = 1,1 – отличник, почетный работник, кандидат наук, доцент (при совпадении профиля преподаваемого предмета и специальности);

K3 = 1,0 – без звания.

4.1.10. Повышающий коэффициент за деление классов на группы (K4), учитывающий деление класса на группы при обучении отдельным предметам (иностранные языки, информатика, технология, физическая культура), а также при проведении факультативных курсов, индивидуально-групповых занятий, краткосрочных курсов по выбору, элективных учебных предметов по выбору устанавливается следующим образом:

K4 = 1,0 – класс не делится на группы; группа 20 человек и более;

K4 = 1,25 – учитель работает с одной группой от 17 до 19 человек включительно;

K4 = 1,5 – учитель работает с одной группой от 14 до 16 человек включительно;

K4 = 1,75 – учитель работает с одной группой от 11 до 13 человек включительно;

K4 = 2 – учитель работает с одной группой до 10 человек включительно.

4.1.11. Повышающий резервный коэффициент (K5) применяется в случае:

- малой наполняемости класса (до 19 человек включительно) или малой наполняемости группы (до 8 человек включительно) и устанавливается в размере:  $K5 = 1,25$ ;

- заведования спецкабинетами (химия, физика, информатика) и устанавливается приказом директора в зависимости от недельной нагрузки учителя и наполняемости классов (при совпадении профиля преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) и не распространяется на часы домашнего обучения);

- заведования мастерскими (технология) и устанавливается приказом директора в зависимости от недельной нагрузки учителя и наполняемости классов (при совпадении профиля преподаваемого учебного предмета, курса, дисциплины (модуля) и не распространяется на часы домашнего обучения).

Резервный коэффициент как повышающий используется только один раз при расчёте заработной платы работника, при этом меньший коэффициент поглощается большим.

4.1.12. В случае экономии ФОТс Учреждение имеет право перераспределять неиспользованные средства в ФОТст. Стимулирующие выплаты являются стимулирующей, негарантированной частью заработной платы (оплаты труда) учителя. Виды, размеры, условия и порядок распределения выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова; Положением о комиссии по установлению, распределению и расчету стимулирующих выплат работникам муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова; Положением о регламенте участия Управляющего Совета в распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова.

4.1.13. Расчет окладов педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (учителей), рассчитывается по формуле:

$$O = \text{Стп} \cdot U \cdot \text{Чаз} \cdot K1 \cdot K2 \cdot K3 \cdot K4 \cdot K5 + \text{Днз} + Kн, \text{ где:}$$

O - оклад учителя, непосредственно осуществляющего учебный процесс;

Стп - расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U - количество обучающихся по предмету в каждом классе или группе (без учета обучающихся на дому) по состоянию на **начало** текущего учебного года по данным статистической отчетности ОШ-1;

Чаз - количество часов по предмету по учебному плану в месяц в каждом классе (при расчете месячной нагрузки учителя недельная нагрузка умножается на среднее количество недель в месяце, установленное приказом директора);

K1 - повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K2 - повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета;

K3 - повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени;

K4 - повышающий коэффициент за деление классов на группы;

K5 - повышающий резервный коэффициент.

Днз – доплата за неаудиторную занятость (за классное руководство, за методическое обеспечение образовательного процесса, за подготовку учащихся к олимпиадам, конференциям, смотрам, за иные формы работы с учащимися и (или) их родителями (законными представителями));

Kн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Если учитель ведет несколько предметов в разных классах, то его оклад рассчитывается как сумма оплат труда по каждому предмету и классу по следующей формуле:

$$O = \text{Стп} \cdot (U_1 \cdot \text{Чаз}_1 \cdot K_{11} \cdot K_{21} \cdot K_{31} \cdot K_{41} \cdot K_{51} + U_2 \cdot \text{Чаз}_2 \cdot K_{12} \cdot K_{22} \cdot K_{32} \cdot K_{42} \cdot K_{52} + \dots + U_{11} \cdot \text{Чаз}_{11} \cdot K_{111} \cdot K_{211} \cdot K_{311} \cdot K_{411} \cdot K_{511}) + \text{Днз} + \text{Кн}.$$

4.1.14. Расчет оплаты труда за домашнее обучение проводится так же как и оплата труда учителей по основной нагрузке, но при этом для нагрузки по домашнему обучению устанавливается повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета  $K_2 = 20$  (в том случае, если у ребенка официально установлен и отражен в медицинской справке ВКК диагноз «хроническое заболевание», то значение  $K_2 = 25$ ).

4.1.15. Для работников Учреждения также может применяться почасовая оплата за часы, отработанные за период отсутствия по болезни или другим причинам учителей, продолжавшийся не свыше двух месяцев (на основании приказа по Учреждению).

Размер оплаты за **один** час педагогической работы учителя определяется в следующем порядке:

$$\text{СТзу} = \text{Стп} \cdot U \cdot K_1 \cdot K_2 \cdot K_3 \cdot K_4 \cdot K_5, \text{ где:}$$

СТзу – стоимость замещенного урока;

Стп – расчетная стоимость ученико-часа (руб./ученико-час);

U – количество обучающихся по предмету в конкретном классе или группе (без учета обучающихся на дому) по состоянию на **начало** текущего учебного года по данным статистической отчетности ОШ-1;

K1 – повышающий коэффициент за квалификационную категорию педагога;

K2 – повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета;

K3 – повышающий коэффициент за почетные звания и ученые степени;

K4 – повышающий коэффициент за деление классов на группы;

K5 – повышающий резервный коэффициент.

Оплата труда работника за замещение отсутствующего учителя, в том числе при совмещении, расширении зоны обслуживания, производится в установленном порядке и в полном объеме. При этом у работника, осуществляющего замещение, сохраняются повышающие коэффициенты (K2 – повышающий коэффициент за особенность, сложность и приоритетность предмета, K4 – повышающий коэффициент за деление классов на группы, K5 – повышающий резервный коэффициент (за исключением заведования спецабинетами и мастерскими)) по данному классу (группе), установленные учителю, пропустившему урок, из специальной части фонда оплаты труда педагогического персонала, непосредственно осуществляющего учебный процесс (ФОТс). Повышающие коэффициенты за квалификационную категорию (K1), почетные звания и ученые степени (K3) применяются в соответствии с квалификацией и имеющимися почетными званиями и учеными степенями учителя, осуществляющего замещение.

Оплата труда работника за замещение отсутствующего учителя, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) учебной нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

4.1.16. Изменение размеров оплаты труда учителям производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

## **5. Оплата труда работников (за исключением учителей)**

### **5.1. Порядок расчета заработной платы работников (за исключением учителей)**

5.1.1. Заработная плата работников (за исключением учителей) муниципальных образовательных учреждений определяется на основе:

- отнесения должностей работников к соответствующим профессиональным квалификационным группам должностей работников образования (ПКГ) и квалификационным уровням в составе профессиональных групп (**приложение № 1** к настоящему Положению);

- установления минимальных окладов (ставок заработной платы) по ПКГ и квалификационным уровням (**приложение № 1** к настоящему Положению);

- установления должностных окладов (ставок заработной платы) по соответствующим ПКГ путем умножения минимальных окладов на повышающие коэффициенты (**приложение № 2** к настоящему Положению);

- установления выплат компенсационного характера;

- установления выплат стимулирующего характера.

5.1.1.1. Изменение размеров должностных окладов производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставок заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией федерального органа управления образованием ученой степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.1.2. Руководитель Учреждения:

- проверяет документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности, в определенной должности) и других оснований, в соответствии с которыми определяются размеры ставок заработной платы (должностных окладов) работников данной категории, исчисляет их заработную плату;

- ежегодно составляет и утверждает на работников, выполняющих педагогическую работу, включая работников, выполняющих эту работу в том же образовательном учреждении помимо основной работы, тарификационные списки;

- несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников Учреждения.

5.1.2. Месячная заработная плата работника ПКГ должностей педагогических работников определяется как сумма оплаты труда, исчисленной с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки, компенсационных и стимулирующих выплат по формуле:

$$Зп = Оф + К + С, \text{ где:}$$

Зп – месячная заработная плата;

Оф – оплата за фактическую учебную нагрузку;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

5.1.3. Оплата за фактическую учебную нагрузку работника ПКГ должностей педагогических работников за фактически установленный ему объем учебной нагрузки определяется путем умножения размеров окладов по квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы должностей педагогических работников на фактическую учебную нагрузку в неделю (год) и деления полученного произведения на норму часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад по следующей формуле:

$$Оф = \frac{Ст \cdot Фн}{Нч} \text{ где:}$$

Оф - оплата за фактическую учебную нагрузку педагогического работника;

Ст – оклад (ставка заработной платы) по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Фн - фактическая учебная нагрузка в неделю (год);

Нч - норма часов педагогической работы в неделю (год) за должностной оклад в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Объем нагрузки педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Установленная при тарификации оплата за фактическую нагрузку педагогического работника выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

В период школьных каникул педагогические работники привлекаются к педагогической, методической и организационной работе в пределах своей фактической нагрузки, оплата труда осуществляется в соответствии с периодом, предшествующим каникулам.

5.1.4. Размеры окладов (ставок заработной платы) по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников определяется по формуле:

$$Ст = Мо \cdot Ко \cdot Кк + Кн, \text{ где}$$

Ст – должностной оклад педагогического работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко – коэффициент образования или стажа;

Кк – коэффициент квалификации;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

Значения коэффициентов представлены в **приложении № 2** к настоящему Положению.

5.1.5. Месячная заработная плата, размеры ставок заработной платы или должностных окладов педагогических работников (в т.ч. воспитателей, воспитателей групп продленного дня, педагогов-психологов, социальных педагогов, учителей-логопедов, педагогов дополнительного образования и т.п.) определяются в порядке, предусмотренном для педагогических работников, в том числе для отдельных педагогических работников (воспитателей, педагогов дополнительного образования, музыкальных руководителей и др.) с учетом определения оплаты за педагогическую работу в зависимости от ее объема и норм часов педагогической работы, установленных за ставку.

Должностные оклады педагогических работников, для которых не предусмотрены отдельные нормы часов работы за ставку, определяются по формуле:

$$О = Мо \cdot Ко \cdot Кк + Кн, \text{ где}$$

О – должностной оклад работника;

Мо – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников;

Ко – коэффициент образования или стажа;

Кк – коэффициент квалификации;

Кн – размер ежемесячной денежной компенсации на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями, установленной по состоянию на 31 декабря 2012 года.

5.1.6. Заработная плата работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$Зп = О + К + С, \text{ где:}$$

Зп – заработная плата работника;

О – должностной оклад работника;

К – компенсационные выплаты;

С – стимулирующие выплаты.

5.1.7. Должностные оклады работников ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ должностей педагогических работников на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$$O = M_o \cdot K_o \cdot K_k, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня, должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня, должностей руководителей структурных подразделений;

K<sub>o</sub> – коэффициент образования или стажа;

K<sub>k</sub> – коэффициент квалификации.

5.1.8. Заработная плата работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих определяется как сумма должностного оклада работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$Z_p = O + K + C, \text{ где:}$$

Z<sub>p</sub> – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

5.1.9. Должностные оклады работников ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих определяются путем умножения минимальных окладов по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих на повышающие коэффициенты предусмотренные в зависимости от имеющегося уровня образования, стажа, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации:

$$O = M_o \cdot K_o \cdot K_k, \text{ где}$$

O – должностной оклад работника;

M<sub>o</sub> – минимальный оклад по квалификационному уровню ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих;

K<sub>o</sub> – коэффициент образования или стажа;

K<sub>k</sub> – коэффициент квалификации.

5.1.10. Заработная плата работников ПКГ общепромышленных профессий рабочих определяется как сумма должностного оклада (ставки заработной платы) работника, компенсационных выплат, и стимулирующих выплат:

$$Z_p = O + K + C, \text{ где:}$$

Z<sub>p</sub> – заработная плата работника;

O – должностная оклад (ставка заработной платы) работника;

K – компенсационные выплаты;

C – стимулирующие выплаты.

5.1.11. Должностные ставки работников ПКГ общепромышленных профессий рабочих соответствует минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ общепромышленных профессий рабочих.

5.1.12. Тарификация работ производится с учетом Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих (ЕТКС), утверждение и применение, которого определяется в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

5.1.13. Должностные оклады (ставки заработной платы), а также другие условия оплаты труда работников, с которыми в порядке, предусмотренном трудовым законодательством Российской Федерации, заключен трудовой договор о работе по совместительству, устанавливаются в порядке и размерах, предусмотренных для аналогичных категорий работников Учреждения.

Другие гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, предоставляются лицам, работающим по совместительству, в полном объеме.

Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров и начисления заработной платы по основной должности и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.1.14. Заработная плата руководителя Учреждения (директора), заместителей директора состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера:

$Zп = O + K + C$ , где:

Zп – заработная плата работника;

O – должностной оклад работника;

K – компенсационные выплаты, за исключением выплаты за работу с учетом специфики образовательного учреждения (классов, групп);

C – стимулирующие выплаты.

5.1.15. Размер должностного оклада руководителя Учреждения (директора) определяется трудовым договором.

5.1.16. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются директором Учреждения на 10-30 процентов ниже должностного оклада директора и утверждаются приказом по Учреждению.

5.1.17. С учетом условий труда руководителю Учреждения (директору) и его заместителям, устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с приказом по Учреждению.

5.1.18. Стимулирующие выплаты устанавливаются: руководителю Учреждения (директору) – управлением образования Администрации города Иванова; заместителям директора – руководителем Учреждения (директором).

5.1.19. Стимулирующие выплаты (премии) руководителю Учреждения (директору) осуществляются с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

5.1.20. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются руководителю Учреждения (директору) и его заместителям в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда.

## **5.2. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера работникам (за исключением учителей)**

5.2.1. Выплаты компенсационного характера, размеры, порядок и условия их осуществления устанавливаются коллективным договором, настоящим Положением, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Размер компенсационных выплат может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.2.2. Могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей), при расширении зон обслуживания, при увеличении объема работы или при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплаты за выполнение дополнительных работ, не входящих в круг основных обязанностей работника;

- выплаты с учетом специфики работы Учреждения (**приложение № 2** к настоящему Положению).

5.2.3. Выплата работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер указанных выплат определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий повышающий коэффициент и составляет 4 процента должностного оклада, производится ежемесячно за фактически отработанное время. Выплаты компенсационного характера работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные до 01.01.2016, остаются без изменения и составляют 12 процентов должностного оклада.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты прекращается.

5.2.4. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), сверхурочная работа, работа в ночное время, расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работа в выходные и нерабочие праздничные дни) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

5.2.4.1. Размер выплаты за совмещение профессий (должностей); за расширение зон обслуживания; за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

5.2.4.2. Выплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер выплаты – 35 процентов оклада (должностного оклада) за каждый час работы работника в ночное время.

Расчет выплаты за час работы в ночное время определяется путем деления оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в году в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.2.4.3. Выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер выплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной часовой ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки (должностного оклада, ставки заработной платы) сверх оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.2.4.4. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. Конкретные размеры оплаты за сверхурочную работу определяются коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Для пп.. 5.2.4.2 – 5.2.4.4. настоящего Положения в случае выплат за час (день) последняя определяется путем деления оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на среднемесячное количество рабочих часов (дней) в году, в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени для данной категории работников.

5.2.5. Перечень и размеры выплат за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, а также порядок их установления определяются Учреждением самостоятельно и утверждаются приказом директора.

5.2.6. Размер выплаты за работу с учетом специфики Учреждения (классов, групп) определяется путем умножения должностных окладов на соответствующий коэффициент специфики работы, указанный в **приложении № 2** к настоящему Положению.

### **5.3. Порядок и условия установления выплат стимулирующего характера работникам (за исключением учителей)**

5.3.1. Стимулирующие выплаты работникам данной категории по результатам труда распределяются с учетом мнения соответствующего профсоюзного органа (при его наличии) на основании приказа директора Учреждения в пределах имеющихся средств фонда оплаты труда Учреждения.

5.3.2. Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с настоящим Положением и локальными нормативными актами, принимаемыми Учреждением в пределах фонда оплаты труда.

5.3.3. Стимулирующие выплаты носят рекомендательный характер и являются стимулирующей, негарантированной частью заработной платы (оплаты труда) работника.

5.3.4. Размер стимулирующих выплат (в том числе премии) может устанавливаться как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (ставке заработной платы).

5.3.5. В целях поощрения работников Учреждения за выполненную работу данной категории работников могут быть установлены следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность, высокие результаты работы, знание и использование в работе иностранных языков;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- премиальные выплаты по итогам работы и др.

5.3.6. Решение о введении каждой конкретной выплаты стимулирующего характера принимает директор Учреждения, при этом размеры, порядок и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются коллективным договором, Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова, трудовыми договорами, дополнительными соглашениями с учетом мнения представительного органа работников Учреждения в пределах ассигнований на оплату труда, предусмотренных в плане финансово-хозяйственной деятельности.

## **6. Другие вопросы оплаты труда**

6.1. В случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда руководитель (директор) Учреждения несет ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. По должностям служащих и профессиям рабочих, по которым размеры минимальных окладов (ставок заработной платы) не определены настоящим Положением, размеры окладов устанавливаются по решению руководителя (директора) Учреждения.

6.3. Оплата труда педагогических работников устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющейся нормируемой частью педагогической работы, устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Для педагогических работников Учреждения в соответствии с приказом директора может применяться почасовая оплата: за часы, отработанные за период отсутствующих по болезни или другим причинам учителей, воспитателей и других педагогических работников, продолжавшийся не свыше двух месяцев, за педагогическую работу специалистов других учреждений и организаций (в том числе работников органов государственной власти и местного самоуправления, методических и учебно-методических кабинетов), привлекаемых к проведению учебных занятий в Учреждении.

Размер оплаты за один час педагогической работы (за исключением учителей) определяется путем деления установленной месячной ставки заработной платы педагогического работника за установленную норму часов педагогической работы в неделю на среднемесячное количество рабочих часов. Для учителей размер оплаты за один час педагогической работы определяется в соответствии с п. 4.1.15. настоящего Положения.

Оплата труда педагогического работника за замещение отсутствующего работника, если оно осуществлялось свыше двух месяцев, производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением его начальной (месячной) нагрузки путем внесения изменений в тарификацию.

6.4. Условия оплаты труда, включая размер оклада (ставки заработной платы, должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительные соглашения).

6.5. Трудовой договор (дополнительные соглашения) в части условий оплаты труда педагогического работника распространяется в части должностного оклада и выплат компенсационного характера на период действия тарификации в текущем учебном году и результатов аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда), а в части выплат стимулирующего характера до очередного представления материалов для проведения мониторинга и оценки профессиональной деятельности работников в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения «Средняя школа № 65» города Иванова и (или) изменения фонда оплаты труда Учреждения и (или) изменения стимулирующей части данного фонда.

6.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

6.7. Месячная заработная плата работника Учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

6.8. Штатное расписание Учреждения утверждается руководителем (директором) Учреждения и включает в себя все должности служащих и профессии рабочих Учреждения.

6.9. Численный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ.

6.10. Фонд оплаты труда работников Учреждения формируется исходя из объема средств, поступающих в установленном порядке муниципальным бюджетным учреждениям города Иванова из бюджета города Иванова, и средств от приносящей доход деятельности, и иных источников, не запрещенных законодательством Российской Федерации.

**Приложение № 1**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 65» города Иванова**

**МИНИМАЛЬНЫЕ ОКЛАДЫ (СТАВКИ)**  
**по квалификационным уровням профессиональных**  
**квалификационных групп должностей работников образования (ПКГ)**

**1. ПКГ должностей работников образования:**

**- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала первого уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	помощник воспитателя, вожатый; секретарь учебной части	2664

**- ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня**

ПКГ должностей работников учебно-вспомогательного персонала второго уровня	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	младший воспитатель	2918

**- ПКГ должностей педагогических работников**

ПКГ должностей педагогических работников	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	инструктор по физической культуре; музыкальный руководитель; старший вожатый	3171
2 квалификационный уровень	инструктор-методист; концертмейстер; педагог дополнительного образования; педагог-организатор; социальный педагог; тренер-преподаватель	3426
3 квалификационный уровень	воспитатель; мастер производственного обучения; методист; педагог-психолог	3552
4 квалификационный уровень	преподаватель; преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности; руководитель физического воспитания; старший воспитатель; старший методист; учитель; учитель-дефектолог; учитель-логопед (логопед); педагог-библиотекарь	3679

**- ПКГ должностей руководителей структурных подразделений**

ПКГ должностей руководителей структурных подразделений	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
1 квалификационный уровень	заведующий (начальник) структурным подразделением: кабинетом, лабораторией, отделом, отделением, сектором, учебно-консультационным пунктом, учебной (учебно-производственной) мастерской и другими структурными подразделениями, реализующими общеобразовательную программу и образовательную программу дополнительного образования детей	3614

**2. ПКГ общепромышленных должностей руководителей, специалистов и служащих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	кассир; комендант; машинистка; секретарь; секретарь-машинистка; делопроизводитель	2664
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	лаборант; техник; техник по инструменту	2790
2 квалификационный уровень	заведующий складом; заведующий хозяйством; должности служащих первого квалификационного уровня, по которым устанавливается производное должностное наименование «старший»	3044
3 квалификационный уровень	заведующий производством (шеф-повар)	3298
<b>ПКГ "Общепромышленные должности служащих третьего уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	бухгалтер; бухгалтер-ревизор; инженер; инженер-программист (программист); инженер-электроник (электроник); инженер-энергетик (энергетик); психолог; социолог; экономист; специалист по кадрам; юрисконсульт	3298
2 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться II внутридолжностная категория	3426
3 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться I внутридолжностная категория	3552

4 квалификационный уровень	должности служащих первого квалификационного уровня, по которым может устанавливаться производное должностное наименование "ведущий"	3679
5 квалификационный уровень	заместитель главного бухгалтера	3805

### **3. ПКГ общепромышленных должностей работников культуры, искусства и кинематографии**

<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии среднего звена"</b>		
2	аккомпаниатор	3298
<b>ПКГ "Должности работников культуры, искусства и кинематографии ведущего звена"</b>		
3	главный библиотекарь	3805

### **4. ПКГ общепромышленных должностей медицинских и фармацевтических работников**

<b>ПКГ "Медицинский и фармацевтический персонал первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	санитарка	2346

<b>ПКГ "Средний медицинский и фармацевтический персонал"</b>		
1 квалификационный уровень	инструктор по лечебной физкультуре	3108
3 квалификационный уровень	медицинская сестра; медицинская сестра по массажу; медицинская сестра патронажная; медицинская сестра по физиотерапии	3171
5 квалификационный уровень	старшая медицинская сестра	3360

<b>ПКГ "Врачи и провизоры"</b>		
2 квалификационный уровень	врачи-специалисты	3679

### **5. ПКГ общепромышленных профессий рабочих**

Квалификационный уровень	Должности, отнесенные к квалификационным уровням	Минимальный оклад, руб.
<b>ПКГ "Общепромышленные профессии рабочих первого уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 1, 2 и 3 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2411
2 квалификационный уровень	профессии рабочих, отнесенные к первому квалификационному уровню, при выполнении работ по профессии с производным наименованием "старший" (старший по смене)	2664

<b>ПКГ "Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня"</b>		
1 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 4 и 5 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2664
2 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 6 и 7 квалификационных разрядов в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	2918
3 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, по которым предусмотрено присвоение 8 квалификационного разряда в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, выпуск 1, раздел "Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства"	3171
4 квалификационный уровень	наименования профессий рабочих, предусмотренных 1 – 3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы)	3426

**Приложение № 2**  
**к Положению об оплате труда работников**  
**муниципального бюджетного общеобразовательного учреждения**  
**«Средняя школа № 65» города Иванова**

**Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам по квалификационным уровням ПКГ должностей педагогических работников**

**Коэффициент образования или стажа**

Коэффициенты, применяемые при установлении размеров ставок заработной платы педагогических работников (за исключением учителей) и других работников (за исключением руководителя (директора) Учреждения и его заместителей) в зависимости от уровня их образования или стажа:

Квалификационный уровень	Рекомендуемые значения коэффициентов	Характеристики работников
1	1,00	Стаж от 3 до 10 лет
	1,08	Стаж от 10 до 15 лет
	1,17	Стаж от 0 до 3 лет или от 15 до 20 лет
	1,18	Стаж свыше 20 лет
2	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
3	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
4	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,10	Общее среднее образование
	1,15	Начальное профессиональное образование
	1,20	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)
5	1,31	Высшее образование (специалист, магистр)
	1,00	Основное общее образование
	1,11	Общее среднее образование
	1,18	Начальное профессиональное образование
	1,19	Среднее профессиональное образование
	1,30	Высшее образование (бакалавр)

### **Коэффициенты квалификации**

Коэффициенты, применяемые для формирования ставок заработной платы (должностных окладов) работников с учетом присвоенной им квалификационной категории.

Показатели квалификации	Коэффициент, применяемый при установлении должностных окладов, ставок заработной платы других педагогических работников в Учреждении
без квалификационной категории	1,1
вторая квалификационная категория, прошедших аттестацию и подтвердивших соответствие занимаемой должности	1,2
первая квалификационная категория	1,25
высшая квалификационная категория	1,33

### **Коэффициент специфики работы образовательных учреждений**

При наличии оснований для применения двух и более коэффициентов соответствующие коэффициенты суммируются.

Показатели специфики	Коэффициенты, применяемые при установлении должностных окладов, ставок заработной платы работников
Индивидуальное обучение на дому детей, имеющих ограниченные возможности здоровья, в соответствии с медицинским заключением: - педагогическим работникам	0,20
Работа в лицеях, гимназиях, школах с углубленным изучением предметов, дошкольных образовательных учреждениях повышенного статуса: - педагогическим работникам	0,15
Работа в специальных (коррекционных) учреждениях, классах, группах для обучающихся, воспитанников с отклонениями в развитии (в том числе с задержкой психического развития): - педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом; - работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15
Педагогическая работа в оздоровительных образовательных учреждениях санаторного типа (классах, группах) для обучающихся и воспитанников, нуждающихся в длительном лечении: - педагогическим и руководящим работникам, связанным с образовательным процессом; - работникам учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала	0,20 0,15

Работа в методическом центре: – педагогическим работникам	0,15
Работа в общеобразовательных учреждениях, при учреждениях, исполняющих уголовные наказания в виде лишения свободы: - работникам; - руководителям и специалистам. За ту же работу с обучающимися, больными активной формой туберкулеза: - работникам; - руководителям и специалистам	0,5 0,75 0,75 0,9
Работа медико-педагогических и психолого-медико-педагогических консультаций, логопедических пунктов: - руководящим работникам; - другим специалистам	0,2
Работа в образовательных учреждениях: - логопедам	0,2
Индивидуальное и групповое обучение детей, находящихся на длительном лечении в детских больницах (клиниках) и детских отделениях больниц для взрослых: - педагогическим работникам	0,2